



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA
EMPRESA UNIÓN MOTRIZ S.R.L., DISTRITO DE BREÑA - AÑO
2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

YATACO RAYMUNDO, JOSE ANTONIO

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ


2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

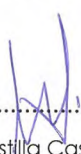
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentado por don José Antonio Yataco Raymundo cuyo título es: "El Desempeño Laboral En La Productividad De La Empresa Unión Motriz S.R.L., Distrito De Breña - Año 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

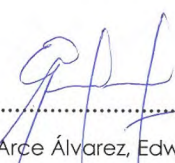
Lima, 09 de Julio del 2018



 Dr. Dávila Arenaza, Víctor
PRESIDENTE



 Dr. Costilla Castillo, Pedro
SECRETARIO



 Dr. Arce Álvarez, Edwin
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a mis abuelos, padre, mi madre que eternamente me cuida desde el cielo, a mi futura familia que estoy constituyendo que ellos que siempre han sido mi fuerza constante del día a día. Gracias familia.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a Dios, y especialmente a mis padres, por apoyarme en todo los momentos difíciles. Agradecerle por sus buenos valores, enseñanzas, cultura que me han inculcado a mi persona. Amo a mis padres.

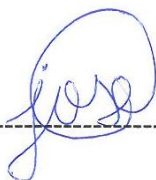
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, José Antonio Yataco Raymundo con DNI N° 47047764, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes estimadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA UNIÓN MOTRIZ S.R.L., DISTRITO DE BREÑA - AÑO 2018” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e indagación que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de indagación aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de julio del 2018



JOSÉ ANTONIO YATACO RAYMUNDO

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “El Desempeño Laboral En La Productividad De La Empresa Unión Motriz S.R.L., Distrito De Breña - Año 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

YATACO RAYMUNDO, JOSÉ ANTONIO

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRAFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	x
I.- INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	23
II.- MÉTODO	24
2.1 Tipo de diseño y nivel de la investigación	24
2.2 Variables, Operacionalización	25
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos Éticos	38
III.- RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	63
VI-RECOMENDACIONES	64
REFRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización	33
Tabla 2: Juicio De Expertos	35
Tabla 3: Categoría De Coeficientes Alfa De Cronbach	36
Tabla 4: Alfa De Cronbach	37
Tabla 5: Niveles De Correlación	39
Tabla 6: Prueba De Correlaciones Para Una Muestra	40
Tabla 7: Prueba De Correlaciones Para Una Muestra	41
Tabla 8: Prueba De Correlaciones Para Una Muestra	42
Tabla 9: Prueba De Correlaciones Para Una Muestra	43
Tabla 10: Resumen Del Modelo	44
Tabla 11: Anova	45
Tabla 12: Coeficientes	45
Tabla 13: Resumen Del Modelo	46
Tabla 14: Anova	47
Tabla 15: Coeficientes	47
Tabla 16: Resumen Del Modelo	48
Tabla 17: Anova	49
Tabla 18: Coeficientes	49
Tabla 19: Resumen Del Modelo	50
Tabla 20: Anova	51
Tabla 21: Coeficientes	52
Tabla 22: Matriz De Consistencia	76

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico N°1: Barra de Habilidades	53
Gráfico N°2: Barra de Conocimientos	54
Gráfico N°3: Barra de Motivación	55
Gráfico N°4: Barra de Producción Obtenida	56
Gráfico N°5: Barra de Periodo De Tiempo	57
Gráfico N°6: Barra de Factores Utilizados	58

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo la evaluación de desempeño laboral que influye en la productividad en los colaboradores de la empresa Unión Motriz. S.R.L., distrito de Breña en el año 2018. El tipo de estudio en la investigación fue explicativa, la población objeto de estudio fueron los colaboradores del área administrativa de la empresa, contando con una muestra de 30 colaboradores, dicha muestra fue establecida a través del muestreo censal. Además de ello, la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 13 preguntas de la variable independiente “Desempeño Laboral” y 17 preguntas de la variable dependiente “La Productividad”, para la medición se utilizó la Escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta estadística SPSS 24 y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cron Bach, asimismo para medir la influencia de las variables se utilizó Chi cuadrado de Pearson. Finalmente se determinó que la evaluación de desempeño laboral influye significativamente en la productividad en los colaboradores de la empresa Unión Motriz.S.R.L., distrito de Breña - año 2018. Palabras clave: desempeño laboral, productividad, conocimientos, habilidades y motivación.

ABSTRAC

The general objective of the research was to determine how the evaluation of work performance that influences productivity in the employees of the company Unión Motriz.SRL, district of Breña in 2018. The type of study in the investigation was explanatory, the target population of study were the collaborators of the administrative area of the company, counting on a sample of 30 collaborators, and this sample was established through census sampling. In addition, the technique used was the survey, having as a tool a questionnaire consisting of 13 questions of the independent variable "Work Performance" and 17 questions of the dependent variable "Productivity", for the measurement was used the Likert Scale. For the processing of the information, the statistical tool SPSS 24 was used and the reliability of the instrument could be determined through the use of Cron Bach's alpha, and Pearson's Chi square was used to measure the influence of the variables. Finally, it was determined that the evaluation of work performance significantly influences the productivity of the employees of the company Unión Motriz.S.R.L., District of Breña - year 2018. Key words: work performance, productivity, knowledge, skills and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo examinó el Desempeño Laboral en la Productividad de la Empresa Unión Motriz S.R.L., Distrito de Breña - Año 2018

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Determinar la influencia de conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Determinar la influencia de la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Determinar la influencia de la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Para responder a los objetivos previamente planteados, se ha desarrollado 6 capítulos de la de la siguiente forma:

El primer capítulo muestra la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema que se presenta en la investigación que será aplicada en la empresa, en la justificación se analizó la elaboración del trabajo, en la hipótesis y sus objetivos generales y específicos de la indagación.

El segundo capítulo se abordó la metodología de la investigación que se analizó el desarrollar el presente trabajo, el tipo de indagación, el diseño de la investigación, nivel de investigación, se encuentra el estudio de las variables y la Operacionalización, se definió la totalidad de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos para obtener la información del presente trabajo, confiabilidad, métodos estadísticos, aspectos éticos para el trabajo de indagación.

El tercer capítulo se ha desarrollado la prueba de normalidad. Prueba de hipótesis, graficas de frecuencia.

El cuarto capítulo se abordó la discusión del objetivo, hipótesis, libros, teoría.

El quinto capítulo se desarrolló las conclusiones.

El sexto capítulo se elaboró las recomendaciones. Así mismo se considera las referencias bibliográficas, anexos.

1.1. Realidad problemática

A nivel global las empresas sufren constantes cambios donde la competitividad y el desempeño laboral es requerida por las empresas para sostenerse en el mercado.

La globalización mundial exige la alta competitividad y el desempeño laboral; la transformación de la economía, en todos los procesos productivos y la comercialización de bienes y servicios. Por ende el desempeño laboral busca el rendimiento y la actuación de los trabajadores al desarrollar sus labores diarias lo que requiere efectuar con idoneidad.

En el país la realidad del desempeño laboral muestra una situación baja porque la tecnología avanza a pasos agigantados y los empleados con escasa preparación cada día quedan atrasados de dichos avances tecnológicos, esta situación somete a los trabajadores a desarrollar aptitudes (eficiencia, calidad y productividad,), la conducta, la disciplina, para lo cual las empresas motivaron a sus trabajadores.

A nivel nacional las empresas están considerando de suma importancia el desempeño laboral para lograr mayor productividad ya que es un elemento fundamental en el interés de las actividades para poder llegar a los objetivos trazados dentro de las organizaciones. Teniendo esto como base se buscó simplificar la producción y a la vez realizar un plan de desempeño a largo plazo renovando ambientes laborales, ayudando a los empleados a tener mayor motivación para que el clima laboral sea óptima. Esta tendencia resultará como un impulso a un desempeño laboral y al aumento de la producción.

En el contexto específico la empresa UNIÓN MOTRIZ S.R.L., se observa escasos conocimientos, ineficientes habilidades por parte del personal, inadecuada motivación por parte del empleador mostrando baja producción en tareas y actividades.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Reyes (2014). En su tesis: El “desempeño laboral en la productividad para analizar los objetivos de una organización”, para lograr el grado académico de licenciado en Psicología. Universidad Rafael Landívar. Campus Quetzaltenango, Guatemala, 2014.

El autor definió el desempeño laboral como las acciones, y aptitudes de suma importancia para lograr la productividad en las empresas. Corresponde directamente la productividad de los trabajadores con mejores resultados obtenidos. El método fue hipotético deductivo planteó la solución del problema en cual se formuló la hipótesis y sus variables que se analizó en los experimentos controlados. Tuvo como objetivo el desempeño laboral permitió manifestar las oportunidades y las fortalezas que tiene el trabajador en su desarrollo de trabajo, y así analizó el cumplimiento de los trabajadores de manera conjunta para lograr los objetivos de una organización. El trabajador bien desempeñado contribuye al cumplimiento de fines y objetivos planteado por la empresa. En esta investigación se comprobó que los trabajadores tienen un nivel de experiencia en el desempeño laboral y la productividad con un objetivo planteado en la empresa. Por lo que se concluyó que el desempeño laboral eficiente de los trabajadores influye a largo plazo en la productividad. Además es necesario implementar indicadores de control de calidad de trabajo de cada uno de los empleados, acompañando incentivos.

Rojas y Ruiz (2004). En su tesis:” El desempeño laboral aumenta en la Productividad en la implementación de un nuevo método de trabajo”, para lograr el grado académico de licenciado, Universidad las Américas Puebla, México 2004.

El investigador planteó que toda organización tiene que proporcionar la importancia al desempeño laboral para aumentar la productividad, y los servicios que finalmente llega a los clientes. El método fue hipotético deductivo en un procedimiento de deducciones, consecuencia de la hipótesis de sus variable de desempeño laboral en la productividad. Tuvo como objetivo efectuar un procedimiento de mejora continua en la organización, la

terminación de aumentar la producción y la rentabilidad de la organización. El autor propuso que los trabajadores tengan un objetivo o meta cumplida en la producción realizada y altamente productivos, contribuir el mejoramiento de la organización. Por lo tanto, concluyó que es uno de los mejores métodos de trabajo planteado para la empresa, tuvo como propósito satisfacer al cliente con productos de tecnologías.

Venutolo (2011). En la tesis: “El desempeño laboral en la productividad en empresas pequeñas y medianas”, para logra el grado académico de magister. Departamento de Organización de Empresas, Buenos Aires, Argentina, 2011.

La investigación planteó que el desempeño laboral en la productividad que el transporte es muy importante para las cargas de sus productos de los clientes en su importancia de la dirección, se nos presentó obtener una productividad, establecer el mejoramiento en la empresa. El método fue de tipo Aplicada que determina los conocimientos que se efectúa en la organización, para las variables el desempeño laboral en la productividad. Tuvo como objetivo lograr los resultados requeridos, resolver los problemas de la aplicación adquirida en la empresa. Por lo tanto, se presentó el trabajo que estudia y de qué manera impacta el desempeño laboral en la productividad en la organización. En conclusión, el desempeño laboral en la productividad tiene metas y analizar un estudio, que se establece con un buen mejoramiento en la empresa.

Delgado (2015). En su tesis: “El comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores”, obtener el título de la carrera de Psicología, en la Universidad Técnica Ambato, Ecuador, 2015.

El investigador planteó el suceso del comportamiento organizacional se dedican a las actividades que favorezcan con su actuación de los colaboradores, impresionando la eficiencia y eficacia, localizando los horizontes de ocupación, problematizando el cumplimiento de tareas, la adquisición de conocimientos, mejorar las habilidades para una buena toma de decisión y resolución de problemas. El método fue de tipo no experimental – transversal se obtiene información planteados en la empresa, para las variables el

desempeño laboral en la productividad. Tuvo como objetivo realizar las funciones básicas de recolección de datos informativos planteados en la empresa. Planteó el análisis de un estudio, la concentración de las culturas de las personas que se comportan propio y grupalmente en la empresa. También identificó que las personas pueden proceder con mayor efectividad. Concluyó dentro de una organización el trabajador tiene a convertirse en el elemento más importante en una empresa, deben ser tomadas en un balance para originar las estimulaciones privadas que nos llevará un beneficio de los objetivos; sin embargo estas situaciones afectan las cualidades de las personas, las condiciones de trabajo.

1.2.2. Nacionales

Bedoya (2003). En la tesis: “La gestión de personas y el desempeño laboral por competencias”, lograr el grado de licenciado para la carrera de Administración de Empresa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2003.

El investigador definió que en una empresa lo más importante es el talento humano. Nos presentó procesos de evaluación de cada trabajador de su desempeño laboral. Se está proponiendo modificaciones nuevas en sus exigencias en sus respectivas áreas donde laboran. El método fue de tipo aplicada ya que se aplicó el conocimiento y características de la información para adquirir los resultados. Tuvo como objetivo capacitar a los trabajadores para su buen desempeño, los trabajadores no tuvieron buen desempeño laboral, está surgiendo bajos rendimientos en sus exigencias de trabajo. Se planteó un estudio que todos los trabajadores tienen un proceso de evaluación que desempeña cada uno de ellos. Se concluyó que las empresas deben motivar a sus trabajadores para que sean competitivos y permanezcan en su labor de trabajo y no tener ningún problema.

Oscoco (2015). En su tesis: “La productividad en el desempeño laboral en su satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Pacucha- Apurímac”. Tesis para obtener su maestría en Andahuaylas, universidad nacional José María Arguedas, 2015.

El investigador definió que la productividad de cada trabajador depende de su actitud. Se presentó que se manifiesta que los trabajadores de la municipalidad Pacucha – Apurímac están satisfecho por las motivaciones que se dan cada día. El método fue descriptivo que se encarga de adjuntar la información que se estableció en las deducciones, para la variable el desempeño laboral en la productividad. Tuvo como objetivo identificar el cumplimiento en la función en el área correspondiente y solucionar todos los problemas, alcanzar objetivos planteados en la empresa. El autor concluyó que cada trabajador tiene un buen desempeño laboral y el desarrollo que plantean en sus respectivas áreas en donde realizan sus labores de trabajo en la organización.

Castillo (2014). En su tesis: “Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores dentro de una empresa”; para lograr el grado de licenciado en la carrera de administración, en Juliaca, universidad andina Néstor Cáceres, 2014.

La investigadora definió que en una empresa tiene que haber un buen clima laboral. Definió que tener la capacidad en la productividad que los empleados estén bien informados en sus labores, tienen los instrumentos y las herramientas necesarias para conseguir grandes éxitos en la empresa. El método fue hipotético deductivo con el planteamiento de sus variables el desempeño laboral en la productividad. Tuvo como objetivo plantear que empresa tenga un buen clima laboral de los trabajadores y el desempeño laboral de cada trabajador en la empresa. El autor concluyó que tiene un propósito que todos los trabajadores obtengan un buen clima laboral que se orienta a los objetivos habituales.

Cobali (2009). En su tesis:” La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para lograr su título profesional en Admiración de Empresas, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, 2009.

El investigador definió el potencial humano, la valoración de su desempeño laboral en la

entidad bancaria de huamanga. Se presentó realidades explicativas estadísticamente que los ejercicios laborales en las corporaciones de las cooperativas de crédito debidamente son influidos por gestiones de motivación, diferentes esquemas de incentivos. El método fue de tipo Aplicada y de nivel descriptivo. El objetivo es identificar el Proyecto de las motivaciones implementadas para los trabajadores con vales de consumos, incentivos, premios, para el mejor trabajador que se desempeña bien en la empresa. Se observó las afirmaciones propios, imparcialidad, el deslumbramiento en los ascensos, hornadas de los honorarios y fundamentalmente los incentivos para los trabajadores. El investigador concluyó los factores más importantes es la satisfacción al cliente y dar soluciones a futuros inconvenientes de deudas de pagos.

1.2.3. Libros

Arias, F. (1989). *Administración de Recursos Humanos: El Alto Desempeño.* (4ª Ed.). México: Editorial Trillas:

El autor definió el alto desempeño laboral de las empresas que debe tener nuevas ideas y experiencias de los trabajadores de la empresa, para el comportamiento de los trabajadores, así evaluar el rendimiento. Sin embargo, se evaluó la importante de evaluación para los trabajadores que laboran en las empresas y desarrollar las habilidades, las capacitaciones ya que se consideró que abarca destrezas y conocimientos que están relacionados con el alto desempeño laboral; eliminar actitudes negativas y ser proactivo en sus desempeños. Y concluyó que el autor propuso finalmente desarrollar las habilidades para que permitan adquirir las competencias para realizar sus funciones laborales en sus áreas de trabajo y obtener un buen desempeño laboral, tener la actitud para sus labores (p.30).

Chiavenato, A. (2000). *Administración de Recursos Humanos: Desarrollar la Evolución en los Planteles.* (5ª Ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill:

El autor definió que la calidad de los funcionarios de una empresa, sus conocimientos y habilidades, satisfacción en sus labores de trabajo, en las evoluciones de los

administradores es que los trabajadores tengan una responsabilidad de línea, de estar bien la planta de producción como se están efectuando en la empresa. El incremento de su personal, cada empresa tuvo siempre convocatoria para diferentes áreas que se requiera. Y concluyó que el autor propuso una finalidad que tener una evolución positiva, tener mayor presencia en la estructura manufacturera (p.50).

Davis, K. (2000). *Comportamiento Organizacional: Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10ª Ed.) México: Editorial McGraw Hill:

El autor definió que el comportamiento organizacional en el trabajo. Se presentó un tratamiento de los comportamientos de los trabajos como se están adecuando a la organización en sus comportamientos, y sus aspectos fundamentales es importante la comunicación en los trabajadores para tengan un conocimiento de sus trabajos laborales. Y concluyó el autor finaliza a las empresas que tiene que tener un comportamiento organizacional para desarrollar para los trabajadores tengan un comunicación adecuada y de los jefes encargados (p.18).

Koontz, H. (1998). *Gestión en Administración: La globalización Perspectiva*. (11ªEd). México: Editorial Mc Graw Hill:

El autor definió una perspectiva global es tener un proceso de conocer las áreas administrativa. Presentó enfoques de sistemas de administración como planificación, organización, integración de personal, dirección, control, para obtener resultados. Sin embargo, se encontró que la organización y los conocimientos facilitan el análisis de la administración. Sus funciones gerenciales tuvieron una jerarquía organizacional como administradores de alto nivel, intermedio y supervisores de primera línea. En conclusión, se finalizó el propósito y su naturaleza de la administración (p.20).

Riggs, J. (2002). *Producción de Planeación: Análisis y Control*. (3ª Ed.). México: Editorial Limusa Wiley.

El autor definió el análisis y el control en una organización como se está trabajando en sus áreas, cuantos se ha obtenido en su producción que se ha establecido. Se presentó la idea que generalmente plantear las producciones en la empresa, cumplir los procesos de control en las producciones de la empresa. El autor concluyó que el análisis de los resultados que tiene que establecer los planes y controlar todo los elementos de una actividad de las empresas, el procedimiento de la gestión y el control detallado (p.65).

1.3. Teorías relacionadas al tema

La investigación indagó teorías de la investigación, que guarda, en relación directa a la situación problemática.

Según Anastasi (2007), En “el desempeño laboral la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes para el desempeño de tareas para determinar los componentes que consisten en diversas combinaciones de elemento de conocimientos, habilidades y motivación del trabajador”.

Según Mora (2007), En “el desempeño laboral es una evaluación que tiene procesos como están trabajando los empleados, informales, capacitarles en su área donde estuvieron trabajando, tener un mejor rendimiento a los empleados en su nivel de cumplimiento”.

Según Gutiérrez (1995), En “el desempeño laboral es un concepto que implica comparar la forma en que un empleado lleva a cabo actualmente las tareas que tiene establecida”.

Según Vicente (2010), En “la productividad es la relación de la producción obtenida en un determinado periodo de tiempo, tener los factores utilizados para obtener un buen resultado”.

Según García (1998), En “la productividad es el nivel de rendimiento que se emplea en los trabajadores que se dispone para alcanzar los objetivos predeterminados”. La productividad siempre tiene un mejoramiento continuo cuando emplean bien su control,

sus organizaciones que estén realizadas, plantear para integrar las necesidades de los consumidores.

Según Hernández (2005), En “la economía se puede definir con la proporción existente de los resultados obtenido de los productos o de servicios realizados y los recursos aplicados para su obtención.se logra los objetivos”.

La teoría de Maximilian Karl Emil Weber

Maximilian Karl nació en Alemania, estudio la carrera de economía, sociología desarrollo su teoría para toda la sociedad, también para la política y la economía, la cultura. Ha tenido fuertes repercusiones en disciplinas, una de sus obras reconocidas fue el ensayo la ética indignada y el espíritu del capitalismo.

La teoría de Karl Ludwig von Bertalanffy

Karl Ludwig nació es estados unidos, tiene la carrera de biólogo y de filósofo, su autoría es reconocido como la teoría de sistemas que trata de la entrada, proceso, y resultados, en la investigación trata de la entrada de materiales, repuestos y como proceso desarrolla la producción de repuestos de carro y ferretería para venderlos con un margen de utilidad, para luego incorporarlos como dinero efectivo después de la venta, para posteriormente comprar materia prima.

1.4. Formulación del problema

La investigación fue aplicada del distrito de Breña, 2018, se analiza el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018, y se describió la indagación formulando las sucesivas preguntas:

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye el conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?

¿Cómo influye la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?

¿Cómo influye la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación es de actualidad, por lo tanto, se explica la elaboración del trabajo detallándose de la sucesiva manera:

Valor teórico

Teóricamente la investigación aplica a la realidad, sirviendo como un medio informativo con las teorías de las variables en estudio que ofreció el contexto de beneficios en lo relacionado a las variables desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018, ya que detallara con diversas perspectivas con respecto a las variables del estudio, que pueden utilizarse de sustento para indagaciones futuras.

Implicaciones prácticas

Esta indagación se utilizó tal material de apoyo para el estudio del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Se obtiene resultados y las soluciones en el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

La finalidad de este estudio fue brindar propuestas de solución a la problemática de desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018, sujeto a la evaluación de las autoridades, y público en general. La investigación demostró cómo influye el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Relevancia Social

La realización del estudio sirvió como antecedente para estudios, entidades del estado, público usuario, además, se facilitó las soluciones con su respecto en la influencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., por supuesto, el correcto procedimiento que se debe seguir casos.

Utilidad metodológica

La investigación fue de tipo descriptivo – explicativo – causal, se presentó una descripción minuciosa en la influencia de desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., asimismo explicó el comportamiento de las variables y despliega el diseño no experimental, lugar que no tendrá manipulación de ninguna de las variables de esta investigación, es transversal, se dará en determinado período.

Viabilidad

La ejecución de la indagación fue viable, se presentó con los medios de información necesarios para el completo de tema desarrollado propuesto.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

El conocimiento influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

La habilidad influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

La motivación influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Determinar la influencia de la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Determinar la influencia de la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

II. MÉTODO

La investigación desarrolló el método Hipotético Deductivo.

2.1 Tipo, diseño y nivel de la investigación

El método fue **hipotético deductivo** fue un procedimiento de deducciones de consecuencias de la hipótesis y el planteamiento del problema de la hipótesis presentado por el desempeño laboral y la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L.

Según Bernal (2010). “el método hipotético–deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busco refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

El método hipotético deductivo busca falsear o refutar las hipótesis presentadas en el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L.

Tipo de Investigación

Este trabajo de indagación fue de **tipo aplicada**.

Los estudios de la investigación fue de tipo aplicada ya que busca la información de la aplicación de los conocimientos adquiridos de los resultados.

La investigación fue de tipo aplicada o empírica, porque se organiza con respecto a la expresión de resolver problemas o controlar situaciones. Por lo tanto, la innovación técnica, se exploran estudios científicos para la solución de dificultades y el control de las situaciones (Padrón, 2006, p.38).

El estudio de la investigación fue de tipo aplicada que se organiza con respecto a la expresión de resolver problemas y controlar las situaciones que se presenten.

Diseño de Investigación

La investigación presento un **diseño no experimental - transversal**, porque las variables indagadas no se manipulan, es transversal porque la recolección se lleva a cabo una sola vez.

Según Arnau (1995), “definió el diseño de investigación es un plan estructurado de acción. Realizan funciones de objetivos básicos, se obtiene información o datos relevantes a los problemas planteados”. (p.27).

Nivel de Investigación

Es **Explicativo - Causal**

Según Ávila, H. (2006): “la investigación es descriptiva que describe de modo sistemático de las características, situación o área de interés” (p.50).

Asimismo, Sabino, C. (1992). Es el proceso de investigación es explicativa porque busca “la explicación del comportamiento de las variables”. Se realiza un estudio que se utiliza que hay cuestiones de resolver un hecho (p.18).

La investigación fue de tipo descriptivo – explicativo causal, porque describe las características de las variables, es explicativo causal por explica las causas y efectos de la situación problemática.

2.2 Variables, Operacionalización

En esta indagación encontraremos el estudio de ambas variables, la variable independiente “Desempeño Laboral” y la variable dependiente “La Productividad”.

Desempeño Laboral

Según Anastasi (2007), En “el desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño de tareas, que los determinantes de

cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades y motivación del trabajador”.

Según Mora (2007), El desempeño laboral es una evaluación de una causa consignada a establecer y notificar a los trabajadores para su redimiendo de su trabajo y elaborar el mejor rendimiento de los empleados en su nivel de cumplimiento.

Según Gutiérrez (1995), El desempeño laboral es un concepto que implica comparar la forma en que un empleado lleva a cabo actualmente las tareas que tiene establecida.

Definición Conceptual

El investigador definió el desempeño laboral que la teoría determina un empleo que se vincula a múltiples componentes en el desempeño laboral que los terminantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades, motivación.

Definición Operacional

Operacionalmente el investigador definió el desempeño laboral vinculando a múltiples componentes del desempeño en varias combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades, motivación del trabajador.

Dimensión: Conocimiento

Según Santos (2002). Es “un conjunto de información donde tenemos conocimientos almacenados, tener la experiencia, el aprendizaje que tenemos almacenado que tiene la persona” [...].

Indicador 1: Información

Según Chiavenato (2001). La información es un dato que se utilizó para aplicar un trabajo o resolver un problema que uno tenga y tomar una decisión para resolver el planteamiento.

Indicador 2: Inteligencia

Según Mora (2007). La inteligencia es saber resolver obstáculos que se presentan en el camino o también saber elegir una cosa bien hecha y no tener problemas al futuro.

Indicador 3: Experiencia

Según Gutiérrez (1995). La experiencia es decir que uno tiene conocimiento en una labor que ya allá estado y que no va a tener ningún problema, saber sus funciones y no tener problemas.

Indicador 4: Educación

Según Chiavenato (2000). La educación es valor que uno tiene como valores que aprendemos del día a día, costumbres, actitudes, conocimientos, estudiando todas las partes.

Indicador 5: Aprendizaje

Según Anastasi (2007). El aprendizaje es aprender lo que nos están enseñando en una cierta etapa de nuestra vida como valores, tener experiencia en lo que uno aprende.

Dimensión: Habilidades

Según Pérez (1997). En “la habilidad es que uno tiene un talento propio que le ayuda a realizar fácil sus problemas o sus obstáculos que tenga” [...].

Indicador 1: Actitud

Según Arias (1989). La actitud es un carácter que uno tiene como persona y el comportamiento que tiene de cada día a su persona.

Indicador 2: Conocimiento

Según Bedoya (2003). El conocimiento es saber de algo, también podemos decir que el conocimiento nos ayuda a resolver varios problemas que uno tiene.

Indicador 3: Destreza

Según Castillo (2014). La destreza es porque uno tiene varios pensamientos encontrados y para destrenzarse es realizar una actividad que uno se mantenga ocupado y distraerse para destrenzarse.

Indicador 4: Capacidad

Según Cobali (2009). La capacidad es tener cierto un cierto límite donde uno pueda abarcar en desempeñar en un cargo que se está efectuando.

Dimensión: Motivación

Según Robbins (1999). En “la motivación es una herramienta que se utiliza para uno esforzarse en sus tareas, labores que uno está realizando, tener buen resultado” [...].

Indicador 1: El Dinero

Según Chiavenato (2001). El dinero es una moneda que todos los ciudadanos tenemos cuando trabajamos o vendemos un producto, obtenemos un ingreso de un alquiler.

Indicador 2: El Tiempo de Trabajo

Según Davis (2000). El tiempo de trabajo es cuando se encuentra trabajando en una empresa y lo contratan por un periodo de horas que exige la empresa.

Indicador 3: Viajes

Según Delgado (2015). El viaje es cuando una persona viaja a diferentes partes de la ciudad transportándose en vehículo y tiene diferentes ubicaciones donde se encuentran las personas.

Indicador 4: Coches

Según Gutiérrez (1995). Coches son vehículos que uno utilizamos para movilizarse a diferentes partes de la ciudad, depende donde uno quiera llegar a su destino.

Indicador 5: Cenas

Según Hernández (2005). Es una regla frecuente, las cenas suelen incluir dos o más platos,

y pueden ir seguidas de un vino o postre. El los platos primordial suele contener carnes y verduras.

Indicador 6: Bienes Materiales

Según Kootnz (1998). Bienes Inmuebles, visibles y tangibles como la Propiedad mueble tangible, pero incluyendo Bienes raíces. Bienes materiales personales, tales como joyería o muebles.

Productividad

Según Vicente (2010). En “la productividad es la relación de la producción obtenida en un determinado período de tiempo, tener los factores utilizados para obtener un buen resultado”.

Según García (1998), En “la productividad es el nivel de rendimiento que se emplea en los trabajadores que dispone para alcanzar objetivos predeterminados”. La productividad siempre tiene un mejoramiento continuo cuando emplean bien su control, sus organizaciones que estén realizadas, planteadas para satisfacer las insuficiencias de los consumidores.

Según Hernández (2005), En “la economía se puede definir con la proporción existente de los resultados obtenido de los productos o de servicios realizados y los recursos aplicados para su obtención.se logra los objetivos”.

Definición conceptual:

El investigador definió que en la situación de la producción, determinar como el indicador de eficiencia que corresponde el importe de recursos utilizados con la producción obtenida en un determinado periodo de tiempo, elementos utilizados para su obtener resultados.

Definición Operacional:

Operacionalmente el investigador definió que la productividad tiene relación obtenida entre la producción en una fase de tiempo, y los factores manejados para su obtención.

Dimensión: Producción Obtenida

Según Gonzales (2000). En la producción obtenida se realiza las funciones que ya están con resultados de la producción [...].

Indicador 1: Alcanzar

Según García (1998). Alcanzar significa una persona tiene una ventaja y otra persona lo alcanza por sus propios mérito donde este.

Indicador 2: Conseguir

Según Oscco (2015). Conseguir es el término que expresamos o conseguir una obtención o el logro de algún objeto, deseo que se anhela conquistar.

Indicador 3: Lograr

Según Mora (2007). Lograr es obtener un cumplimiento que se dedica hacerlo mediante un esfuerzo propio, tener el éxito en el logro de una tarea a pesar de las dificultades que se oponen en transcurso.

Indicador 4: Ganar

Según Venutolo (2011). Es la obtención de un beneficio generalmente de tipo económico, también se puede implicar la obtención de otro tipo de valores, se suele expresar en términos de ganar.

Indicador 5: Adquirir

Según Vicente (2010). Es un término que usamos con frecuencia en diversas situaciones y que reviste una especial importancia dado que el mismo es usado para designar diversos conceptos.

Indicador 6: Extraer

Según Reyes (2014). Es el trabajo, actividad de obtener aquello que se halla vencido, sepultado o anegado en un determinado lugar se la denomina extraer.

Dimensión: Período de Tiempo

Según Rivas (1995). En “el periodo de tiempo se analiza los tiempos temporales que uno realiza y la duración que se establece en un periodo de tiempo” [...].

Indicador 1: Fase

Según Castillo (2014). La fase es una etapa que tenemos por niveles de uno avanza en sus propuestas o negocios que se realiza.

Indicador 2: Etapa

Según Davis (2000). Una etapa es un periodo de tiempo delimitado siempre con un momento anterior y con otro posterior.

Indicador 3: Ciclo

Según Cobali (2009). Ciclo es un término que se presenta en un uso extendido y que usamos para referir diferentes cuestiones, uno de sus usos más habituales es indicar aquel periodo de tiempo que se considera por situaciones ya culminado.

Indicador 4: Época

Según Rivas (2014). Época es un periodo de que puede distinguir o definir por los hechos históricos que sucedieron y determinaron sus formas de vida.

Indicador 5: Regla

Según Delgado (2015). Regla es un término que se denomina a la normas u orden de comportamiento necesario, dictado por una autoridad competente y cuyo incumplimiento o desconocimiento traerá como resultado la aplicación de un determino reglamento.

Indicador 6: Clausula

Según Vicente (2010). Clausula se refiere a diversas cuestiones, condición de un contrato o debe respetarse o de lo contrario implicara un castigo.

Dimensión: Factores Utilizados

Según Álvarez (2007). En “la economía los factores utilizados son factores de producción y de recursos necesarios para la producción utilizada” [...].

Indicador 1: Factor Tierra

Según Rivas (1995). El factor tierra es cuando se ubica la empresa donde uno trabaja y a que distancia se encuentra para llegar a cumplir con sus labores de trabajo.

Indicador 2: Factor Humano o Trabajo

Según Chiavenato (2001). Factor humano es el talento que la empresa lo capacita, le enseña todas las labores de su función y motivación para que tengan ningunos problemas en sus labores de trabajo.

Indicador 3: Factor Capital

Según Álvarez (2007). Factor capital es el crecimiento económico de los productos de la producción que está realizando el servicio para que generen ingresos económicos.

Tabla 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEM	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE: EL DESEMPEÑO LABORAL	Según <u>Anastasi</u> (2007), “En lo que respecta al propio desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño de tareas y que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades y motivación en el trabajador”.	Operacionalmente el investigador define a desempeño laboral vinculando a múltiples componentes de desempeño en diversas combinaciones de elementos de conocimiento, habilidades y motivación del trabajador.	CONOCIMIENTOS	Información	1.1	ENCUESTA – CUESTIONARIO- TIPO LIKERT	RAZON
				Inteligencia	1.2		
				Experiencia	1.3		
				Educación	1.4		
				Aprendizaje	1.5		
			HABILIDADES	Actitud	1.6		
				Conocimiento	1.7		
				Destreza	1.8		
				Capacidad	1.9		
			MOTIVACION	Dinero	1.10		
				Tiempo de trabajo	1.11		
				Viajes	1.12		
				Coches	1.13		
				Cenas	1.14		
				Bienes materiales	1.15		
VARIABLE DEPENDIENTE: LA PRODUCTIVIDAD	Según Vicente (2010) define: “La productividad es la relación entre la producción obtenida en un determinado periodo de tiempo y los factores utilizados para su obtención.	Operacionalmente el investigador define. La productividad como la relación en la producción obtenida en un periodo de tiempo, y los factores utilizados para su obtención.	PRODUCCION OBTENIDA	Alcanzar	2.16		
				Conseguir	2.17		
				Lograr	2.18		
				Ganar	2.19		
				Adquirir	2.20		
				Extraer	2.21		
			PERIODO DE TIEMPO	Fase	2.22		
				Etapa	2.23		
				Ciclo	2.24		
				Epoca	2.25		
				Regla	2.26		
				Cláusula	2.27		
			FACTORES UTILIZADOS	Factor tierra	2.28		
				Factor humano	2.29		
				Factor capital	2.30		

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

Población

La investigación consideró a **30** personas que colaboran en la empresa Unión Motriz S.R.L. y están directamente relacionadas con las variables de la investigación.

Según Tamayo (1997), la población es “un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, se definió el total del fenómeno para estudiar donde la unidad de población posee la característica común cual se estudia, se origina los datos de la investigación” (p.114).

Muestra

Se consideró la población de 30 personas que colaboran de la empresa Unión Motriz S.R.L. y están directamente relacionadas con las variables de la investigación; Por lo tanto, siendo la población pequeña será CENSAL.

Según Tamayo (1997), la muestra es “un grupo de personas que se toma para la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Según Arias (1999), “las técnicas de recolección de datos son formas para obtener información y son utilizadas para la presente investigación en las entrevistas”. (p.53).

La investigación de técnicas de recolección de datos en la encuesta, como explica:

Técnica: Encuesta

Arias (1999), “la encuesta es una técnica en la búsqueda de información que el investigador realiza preguntas sobre los datos que adquiere obtener”.

(p. 70).

2.4.2. Instrumento: cuestionario

Según Arias (1999), el cuestionario “es el instrumento de indagación de recolectar datos de la información a partir de un formato elaborado, en el cual deben responder a las preguntas escritas de manera organizada”. (123).

Es una herramienta que se aplicó la encuesta muy popular, además de muy confiable y obtener buenos resultados para los fines que solicitamos. Esto permitirá recolectar la información necesaria de los empleados en la empresa unión motriz S.R.L.

2.4.3. Validación del instrumento

La validez es la posibilidad de un método de indagación que permite formular preguntas y responderlas (Rusque, 2003, p.134).

Según Rusque (2003), “la confiabilidad de la indagación se obtiene a través de análisis de la información, lo cual permite analizar las bases de datos, las ideas, la realidad [...]” (p. 134).

Tabla 1: Juicio De Expertos

Nº	GRADO	EXPESTOS	VALIDEZ ISNTRUMENTO
1	EXPERTO 1	DR. EDITH ROSALES DOMÍNGUEZ	SIMPLE
2	EXPERTO2	DR. PEDRO COSTILLA CASTILLO	SIMPLE
3	EXPERTO3	DR. EDWIN ARCE ÁLVAREZ	SIMPLE

Fuente: El Investigador

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad cuyas pruebas fueron elaborados y aplicados midiendo lo que se debe medir por ello se aplicó las técnicas e instrumento de recolección de datos para los requisitos de la validez, el cuestionario de tipo Likert con cinco categorías, y se indagó la fiabilidad de los cuestionarios, del alfa de crombach. El cuestionario se utilizó para evaluar la variable independiente “Desempeño Laboral” en la variable dependiente “La Productividad”. Analizando de la siguiente manera:

Según Bernal, (2010).”La confiabilidad de un cuestionario que se describe la constancia de las calificaciones obtenidas por las propias personas, es la exactitud con que un instrumento calcula lo que procura medir”. (p.95).

Tabla 3: Categoría de Coeficientes Alfa Cronbrach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno	
-Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable	
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre	
-Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable	
- Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	NO CONFIABLE.
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	

Fuente: George y Mallery; (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a

Tabla 4: Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	30

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Extraído del programa SPSS 24

Interpretación:

Interpretación: El cuadro N° 04, muestra los resultados obtenidos con el SPSS 24, con un índice de confiabilidad de 0.922, nivel considerada como excelente, fiable y consistente de acuerdo a los criterios de George y Mallery (2003, p.231), por otro lado este resultado es elevada de acuerdo a los criterios de Sampieri R. (20, P. 221.), significando que los instrumentos de medición aplicados están correlacionados para cada uno de las variables (preguntas) consideradas en el cuestionario aplicado, con la escala de lickert de 5 criterios; es internamente fuerte, pues mide con exactitud los ítems, que se pretende.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Hernández y Baptista (2006): En “el método de análisis de datos se utiliza la validez para el juicio de los expertos”. “En el estudio que se analizó en la estadístico para los expertos”.(p.129).

2.5.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

La investigación conoce de la obtención, recuento, ordenación, clasificación, descripción, análisis de los datos obtenidos por las observaciones, construcción de tablas y representación gráfica que permiten resolver la complicación de los datos que intervienen en la distribución disfrutando como elementos que estudiar la población, cada elemento se indica individuo o unidad estadística. Así mismo, se calculan parámetros estadísticos que

caracterizan la distribución, y solo se limita a realizar deducciones de los datos y cuantificaciones obtenidos. “La investigación se aplicó las medidas de preferencia centrado, medidas de dispersión y análisis descriptivos de datos, así como las pruebas de normalidad y correlación entre otros”.

2.5.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

La estadística inferencial es un fragmento de estadística que alcanzó los métodos, programaciones, por inducción que comprueba participaciones de una población estadística, un fragmento en su “objetivo es extraer y alcanzar indagación del análisis de la muestra, formando derivaciones, predicciones y conclusiones útiles haciendo supuestos sobre un total, o fundamentar en la búsqueda numeral de la muestra”.

2.6. Aspectos éticos

En la indagación no se manipularán los resultados, consecuencia, se reafirma la veracidad de estos. Además; se respeta la propiedad intelectual, las convicciones políticas, la privacidad. Además, estará basada en los siguientes valores:

- Responsabilidad
- Honradez
- Justicia
- Sinceridad

III. RESULTADOS

3.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Según el contraste para ejecutar las pruebas de hipótesis se garantizó que las variables y las dimensiones en la indagación no obtienen una distribución normal. Se aplicó las pruebas R de Pearson.

Tabla N°05: Niveles de correlación.

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández [et.al.](#) (2005, p.305)

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Prueba de influencia de variables

El desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Ho.- El desempeño laboral no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H1.- El desempeño laboral si influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_1

Tabla N°06: Prueba de Correlaciones para una muestra

		el desempeño laboral (agrupado)	la productividad (agrupado)
el desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
la productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

FUENTE: EL INVESTIGADOR

- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
- Se calcula de la información de los datos.

Interpretación: En la tabla N°6 se representa los resultados en la aplicación del instrumento en una población de 30 colaboradores, teniendo una correlación de 0.620 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación de la tabla N°5 existe una correlación positiva moderada o media; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el $p\text{-valor} = 0.000 < (\alpha) = 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto preexiste una correlación significativa el desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

PRUEBA DE HIPOTESIS POR DIMENSIONES AGRUPADAS

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

El conocimiento influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

H0.El conocimiento no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H1.El conocimiento si influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_1

Tabla N°07: Prueba de Correlaciones para una muestra

		CONOCIMIENTO O (agrupado)	la productividad (agrupado)
CONOCIMIENTO (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
la productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

FUENTE: EL INVESTIGADOR

- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla N° 7 se presenta los resultados de correlación de Pearson, con un nivel de confianza 95% con un $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha=0.05$, cuyo resultado es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 para el conocimiento de la correlación de Pearson es: 1, y 0,646. Por

lo tanto existe una relación significativa del conocimiento de la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

La habilidad influye en la productividad de la Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

H0.La habilidad no influye en la productividad de la Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H1.La habilidad si influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_1

Tabla N°08: Prueba de Correlaciones para una muestra

		HABILIDADES (agrupado)	la productividad (agrupado)
HABILIDADES (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
la productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

FUENTE: EL INVESTIGADOR

- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla N° 8 se muestra la prueba de resultados de correlación de Pearson, con un nivel de confianza 95% con un $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, cuyo resultado es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 para el conocimiento de la correlación de Pearson es: 1, y 0,547. Por lo tanto existe una relación significativa en la habilidad de la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

La motivación influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

H0. La motivación no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H1. La motivación si influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_1

Tabla N°09: Prueba de Correlaciones para una muestra

		MOTIVACION (agrupado)	la productividad (agrupado)
MOTIVACION (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
la productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

Fuente: el investigador

- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla N°9 se muestra la prueba de resultados de correlación de Pearson, con un nivel de confianza 95% con un $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, cuyo resultado es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 para el conocimiento de la correlación de Pearson es: 1, y 0,543. Por lo tanto existe una relación significativa en la motivación de la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

3.2. Prueba de Regresión

Presentamos el siguiente cuadro de los resultados de regresión obtenida.

HIPÓTESIS GENERAL

Ho.- El desempeño laboral no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H1.- El desempeño laboral si influye en la productividad de la Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la Ho.
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H1.

Tabla N°10: Resumen del modelo

Mod elo	R	R cuadra do	R cuadrad o ajustado	Error estándar de la estimaci ón	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrad o	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,620 ^a	,385	,363	,568	,385	17,500	1	28	,000

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: (Constante), la productividad (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°10 observamos para ello se utilizó la prueba de “R” es: 0.620, el R cuadrado es de 0.385, el error estándar de la estimulación es 0.568, el cambio de “F” es 17,500, a un 95 % de confianza y se adquirió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$) de significancia que implica que se rechaza la Ho y se acepta la H1, en la variable de la productividad.

Tabla N°11:ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,654	1	5,654	17,500	,000 ^b
	Residuo	9,046	28	,323		
	Total	14,700	29			

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Variable dependiente: el desempeño laboral (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°11 del resultado de la tabla de ANOVA muestra la significancia 0.000. Es decir que la significancia es “ $0.000 < 0.05$ ”, menor que 1; consecuentemente se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , de la indagación. Es indicar, el desempeño laboral influye en la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L Breña 2018. Asimismo se observa que el valor de FISHER es de ($F=17.50$), con GL total es =29 grados de libertad, por lo tanto la variable de desempeño laboral y sus dimensiones de conocimientos, habilidades y motivación del trabajador influye en la productividad.

Tabla N°12: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandariza dos	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,215	,462		,466	,645
	la productividad (agrupado)	,808	,193	,620	4,183	,000

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Variable dependiente: el desempeño laboral (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°12 el resultado nos trasfiere mostrar la ecuación de regresión lineal que $Y = B_0 + B_1 X$. En el modelo observamos que el coeficiente no

estandarizados tiene un valor de constante de “B” es de 0.215, el error de estándar es 0.462, su coeficiente estandarizados de “B” es 0.620, que es igual a la producción de los resultados, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$) de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , en la variable el desempeño laboral.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1

H_0 .- El conocimiento no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H_1 .- El conocimiento si influye en la productividad de la Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_1 .

Tabla N°13: Resumen del modelo

Mod elo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,646 ^a	,417	,396	,405	,417	20,045	1	28	,000

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: (Constante), la productividad (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°13 observamos para ello se utilizó la prueba de “R” es: 0.646, R cuadrado es: 0.417, R cuadrado ajustado es: 0.396, el error de estándar de la estimación es: 0.405, el cambio de “F” es: 20,045, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), en la prueba de resultado que las variable productividad.

Tabla N°14: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,282	1	3,282	20,045	,000 ^b
	Residuo	4,585	28	,164		
	Total	7,867	29			

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Variable dependiente: LA PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), conocimientos (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°14 del resultado de la tabla de ANOVA muestra la significancia 0.000. Es decir que la significancia es “ $0.000 < 0.05$ ”, menor que 1; consecuentemente se rechaza la H_0 y se acepta H_1 en la hipótesis de la investigación. Es indicar, el desempeño laboral influye en la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L Breña 2018. Asimismo se observa la suma de cuadrados total es: 7,867, que el valor de FISHER es de ($F=20.045$), con GL total es =29 grados de libertad, por lo tanto la dimensión de conocimientos influye en la productividad. A un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), en la prueba para el resultado que la variable productividad en la dimensión de conocimientos.

Tabla N°15: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	,831	,329		2,524	,018
	la productividad (agrupado)	,615	,137	,646	4,477	,000

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: CONOCIMIENTO (agrupado)

Tabla N°17: ANOVA^a

Interp

retación: En la tabla N°15 el resultado nos trasfiere a mostrar la ecuación de regresión lineal que $Y=B_0 + B_1 X$. En el modelo observamos que el coeficiente no estandarizados tiene un valor de constante de “B” es de 0.831, el error de estándar es 0.329, su coeficiente estandarizados de “B” es 0.646, que es igual a la producción de los resultados, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor}= 0.000 < \alpha=0.05$) de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , en la variable “la productividad” en la dimensión de conocimiento.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

H₀.- La habilidad no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H₁.- La habilidad si influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_0 .

Tabla N°16: Resumen del modelo

Mod elo	R	R cuadra do	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimaci ón	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,547 ^a	,299	,274	,524	,299	11,959	1	28	,002

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: (Constante), la productividad (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°16 observamos para ello se utilizó la prueba de “R” es: 0.547, R cuadrado es: 0.299, R cuadrado ajustado es: 0.274, el error de estándar de la estimulación es: 0.524, el cambio de “F” es: 11,959, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor}= 0.000 < \alpha=0.05$), en prueba para el resultado de la variable productividad.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,282	1	3,282	11,959	,002 ^b
	Residuo	7,685	28	,274		
	Total	10,967	29			

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Variable dependiente: LA PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), habilidad (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°17 del resultado de la tabla de ANOVA muestra la significancia 0.000. Es decir que la significancia es “ $0.000 < 0.05$ ”, menor que 1; consecuentemente se rechaza la H_0 y se acepta H_1 de la hipótesis de la indagación. Es indicar, el desempeño laboral influye en la productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Asimismo se observa que la suma de cuadrados total es: 10,967, que el valor de FISHER es de ($F=11.959$), con GL total es =29 grados de libertad, por lo tanto la dimensión de habilidad influye en la productividad.

Tabla N°18: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	,931	,426		2,184	,037
	la productividad (agrupado)	,615	,178	,547	3,458	,002

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: HABILIDADES (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°18 el resultado nos trasfiere a mostrar la ecuación de regresión lineal que $Y = B_0 + B_1 X$. En el modelo observamos que el coeficiente no estandarizados tiene un valor de constante de “B” es de 0.931, el error de estándar es 0.426, su coeficiente estandarizados de “B” es 0.547, que es igual a la producción de los resultados, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$) de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , variable “la productividad” en la dimensión para la habilidad.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3

H₀.- La motivación no influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

H₁.- La motivación si influye en la productividad de la Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Regla de Decisión

- ❖ $P > 0,05$, se rechaza la H_0 .
- ❖ $P < 0,05$, se acepta la H_0 .

Tabla N°19: Resumen del modelo

Mod elo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,543 ^a	,295	,270	,661	,295	11,733	1	28	,002

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: (Constante), la productividad (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°19 observamos para ello se utilizó la prueba de “R” es: 0.543, R cuadrado es: 0.295, R cuadrado ajustado es: 0.270, el error de estándar de la estimulación es: 0.661, el cambio de “F” es: 11,733, que el gl1 es de “1”, gl2 es de “28”, una significancia de cambio en “F” es de 0.002, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), en prueba para los resultados de la variable productividad.

Tabla N°20: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,128	1	5,128	11,733	,002 ^b
	Residuo	12,238	28	,437		
	Total	17,367	29			

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Variable dependiente: LA PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), motivación (agrupado)

Interpretación: En la tabla N°20 del resultado de la tabla de ANOVA muestra la significancia 0.002. Es decir que la significancia es “ $0.000 < 0.05$ ”, menor que 1; consecuentemente se rechaza la H_0 y se acepta H_1 de la hipótesis de la investigación. Es indicar, el desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Asimismo se observa que la suma de cuadrados total es: 17,367, que el valor de FISHER es de ($F=11.733$), con GL total es =29 grados de libertad, por lo tanto la dimensión de motivación influye en la productividad.

Tabla N°21: Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
		Error estándar		Beta	
Modelo		B		t	Sig.
1	(Constante)	,438	,538		,815
	la productividad (agrupado)	,769	,225	,543	3,425

FUENTE: EL INVESTIGADOR

a. Predictores: MOTIVACION (agrupado)

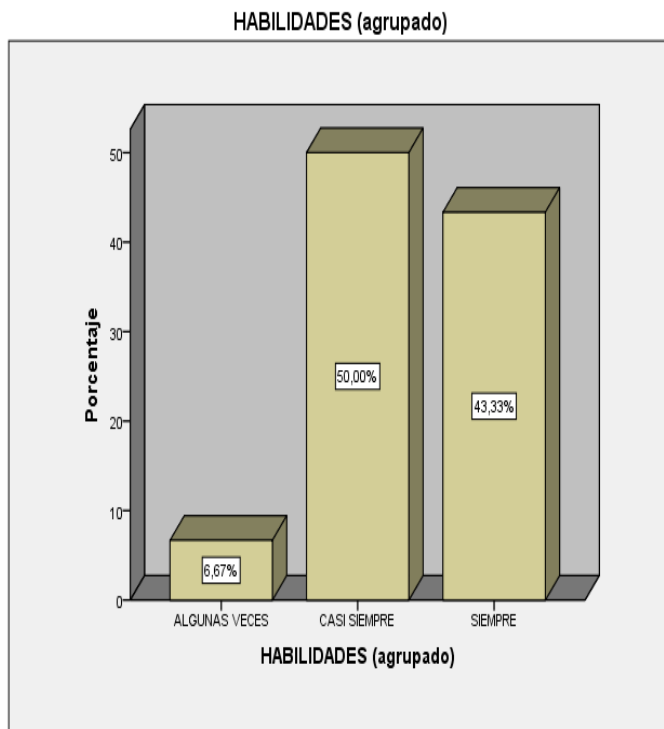
Interpretación: En la tabla N°21 el resultado nos trasfiere a mostrar la ecuación de regresión lineal que $Y = B_0 + B_1 X$. En el modelo observamos que el coeficiente no estandarizados tiene un valor de constante de “B” es de 0.438, el error de estándar es 0.538, su coeficiente estandarizados de “B” es 0.543, la significancia constante es de 0.422, la productividad una significancia es de 0.002, que es igual a la producción de los resultados, a un 95 % de confianza y se consiguió como consecuencia un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$) de significancia que implica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , en la dimensión de motivación.

3.3. GRÁFICAS DE FRECUENCIA

Tabla 1: Habilidades (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa?



Fuente: el investigador

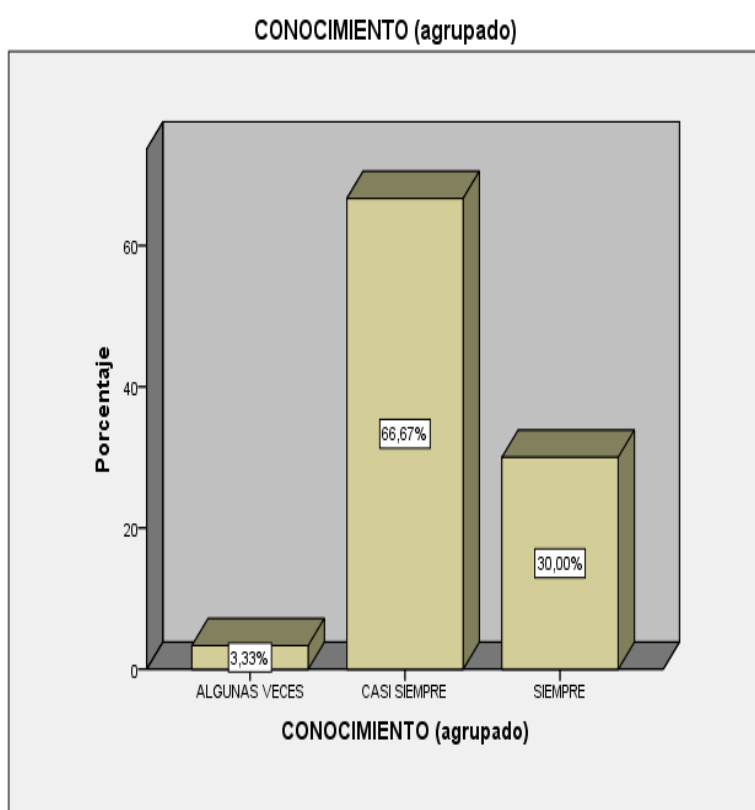
Interpretación: En la gráfica N°1 “La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa”, de un total de 30 trabajadores encuestados el 6,67% del total de los encuestados aseguran que algunas veces en sus labores de trabajo en la empresa; el 50% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 43,33% siempre en su laboral de trabajo.

Gráfico N°1: Barra de habilidades de la dimensión - desempeño laboral

Tabla 2: Conocimiento (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	1	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	20	66,7	66,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa?



Fuente: el investigador
trabajo.

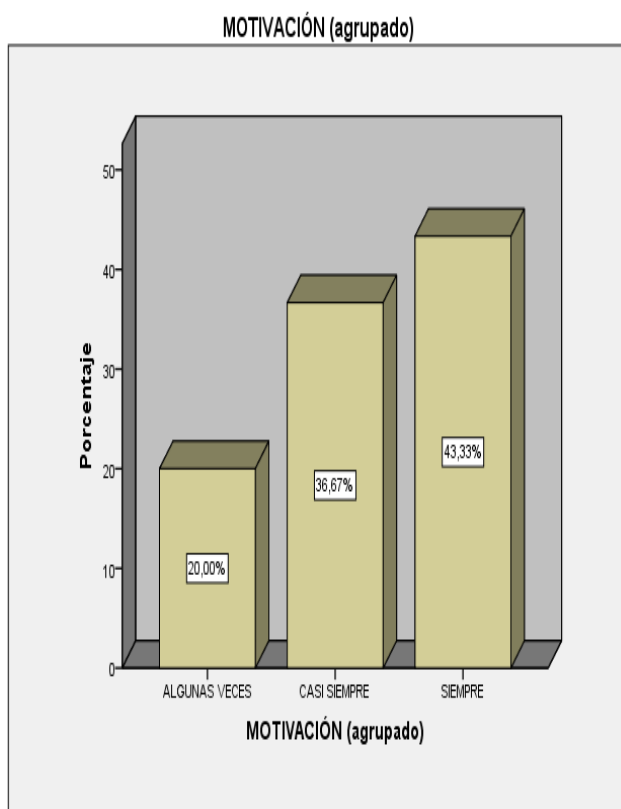
Interpretación: En la gráfica N°2 “La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa”, de un total de 30 trabajadores encuestados el 3,33% del total de los encuestados aseguran que algunas veces en sus labores de trabajo en la empresa; el 66,67% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 30% siempre en su laboral de

Gráfico N°2: Barra de conocimiento de la dimensión - desempeño laboral

Tabla 3: Motivación (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Las cenas del personal de producción es cuando se requiere trabajar toda la noche en la empresa?



Fuente: el investigador

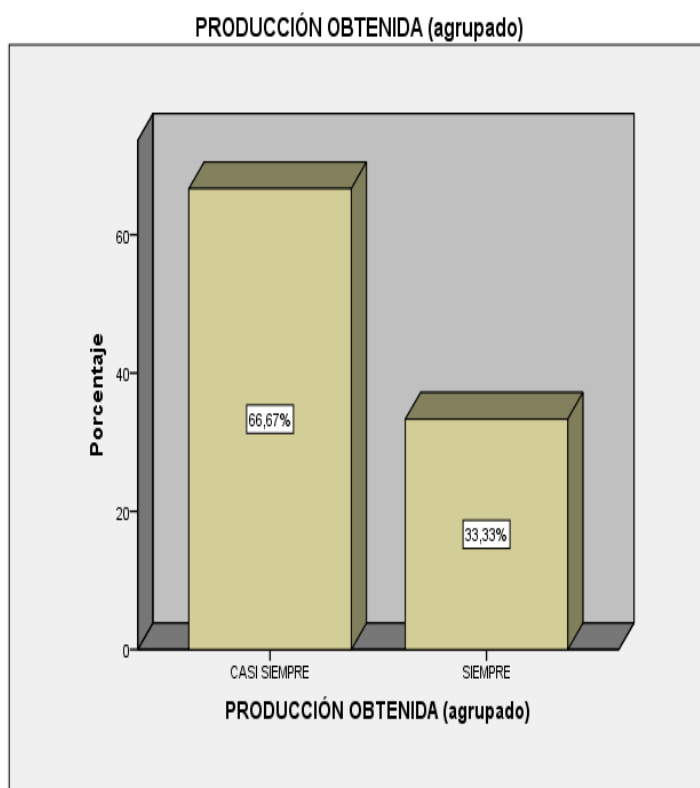
Interpretación: En la gráfica N°3 “Las cenas del personal de producción es cuando se requiere trabajar toda la noche en la empresa”, de un total de 30 trabajadores encuestados el 20% del total de los encuestados aseguran que algunas veces en sus labores de trabajo en la empresa; el 36,67% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 43,33% siempre en su laboral de trabajo.

Gráfico N°3: Barra de motivación de la dimensión - desempeño laboral

Tabla 4: Producción Obtenida (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	20	66,7	66,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿El personal logra obtener buenos resultados en la producción de la empresa?



Fuente: el investigador

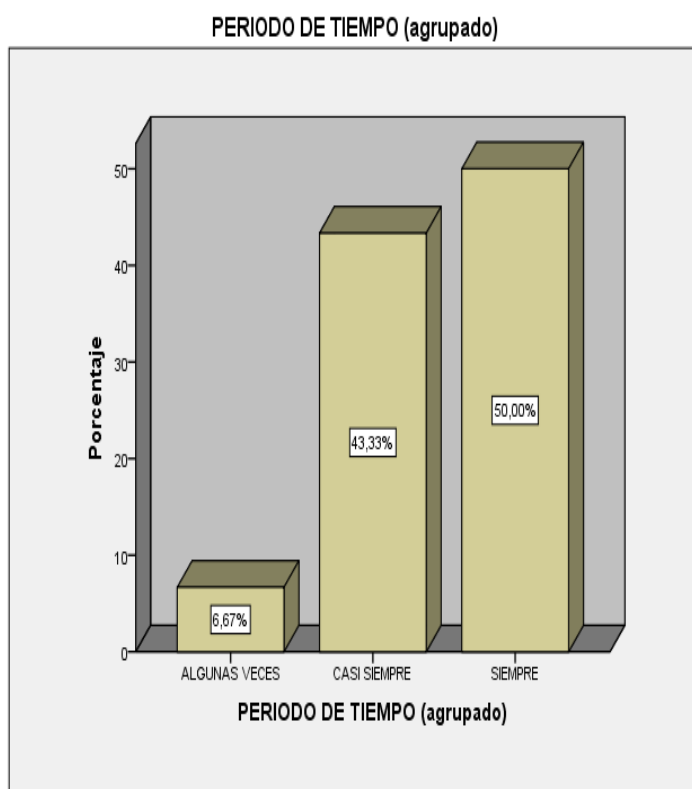
Interpretación: En la gráfica N°4 “El personal logra obtener buenos resultados en la producción de la empresa”; de un total de 30 trabajadores encuestados el 66,67% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 33,33% siempre en su laboral de trabajo

Gráfico N°4: Barra de producción obtenida de la dimensión – productividad

Tabla 5: Periodo De Tiempo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿La fase del personal tiene un periodo determinado si cumple con los requisitos de la empresa?



Fuente: el investigador

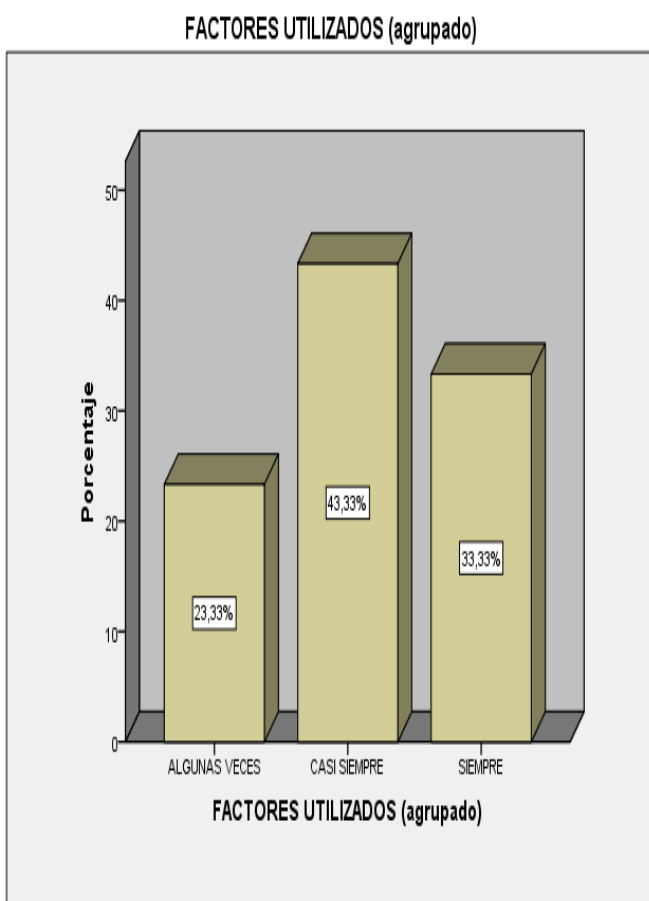
Interpretación: En la gráfica N°5 “La fase del personal tiene un periodo determinado si cumple con los requisitos de la empresa”, de un total de 30 trabajadores encuestados el 6,67% del total de los encuestados aseguran que algunas veces en sus labores de trabajo en la empresa; el 43,33% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 50% siempre en su laboral de trabajo.

Gráfico N°5: Barra de periodo de tiempo de la dimensión – productividad

Tabla 6: Factores Utilizados (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	7	23,3	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa?



Fuente: el investigador

Interpretación: En la gráfica N°6 “El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa”, de un total de 30 trabajadores encuestados el 23,33% del total de los encuestados aseguran que algunas veces en sus labores de trabajo en la empresa; el 43,33% de encuestados afirman que casi siempre en su laboral de trabajo; el 33,33% siempre en su laboral de trabajo.

Gráfico N°6: Barra de factores utilizados de la dimensión – productividad

IV DISCUSIÓN

La investigación confirma la hipótesis, respondió a los objetivos, ratificándose que el resultado es válido y confiable:

Discusión por hipótesis

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L Breña 2018, como objetivos específicos: Determinar la influencia de conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Determinar la influencia de la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. Determinar la influencia de la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018, para ello se utilizó la prueba del Chi cuadrado de Pearson a un 0.95 % de confianza y se obtuvo como resultado un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.01 < \alpha = 0.05$), para la contrastación de hipótesis general obtuvimos como resultado de $R:0.620$ y un valor de significancia 0.000 y se muestra en el cuadro N° 07, y el resultado de la encuesta muestra que el 80 % de los encuestados señalan que el desempeño laboral influye en la productividad la que se observa en la Grafica N° 03. Por lo tanto podemos decir que la evaluación de desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L Breña 2018.

Este resultado es coherente con lo obtenido por **Reyes (2014)**. En su tesis: “El desempeño laboral en la productividad para analizar los objetivos de una organización”, para obtener el grado de licenciado en Psicología. Universidad Rafael Landívar. Campus Quetzaltenango, Guatemala, 2014. Quien afirma que el desempeño laboral eficiente de los trabajadores influye a largo plazo en la productividad. Ambos objetivos propuestos guardan similitud puesto que la conclusión de la investigación confirma que la aplicación de conocimientos, habilidades apoyadas con la motivación del trabajador con eficiencia incrementa la productividad, el cumplimiento de los objetivos, metas y resultados al servicio de los clientes.

Discusión por hipótesis

La hipótesis general de la investigación es el desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018, como hipótesis específicos: El conocimiento influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. La habilidad influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. La motivación influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018. La investigación muestra la hipótesis sosteniendo que “el desempeño laboral influye en la productividad” en la empresa nos planteó obtener buenos resultados en las producciones, con la capacitación, motivación para los trabajadores, en esta indagación.

Es coherente el resultado de la investigación con la propuesta de **Rojas y Ruiz (2004)**. En su tesis:” El desempeño laboral aumenta en la Productividad en la implementación de un nuevo método de trabajo”, para lograr el grado académico de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla, México 2004. Quien sustenta que el conocimiento de desempeño laboral influye en la productividad en los trabajadores de la empresa, para satisfacer al cliente con productos aplicando la tecnología. Ambas hipótesis sostienen que la variable Desempeño laboral influye en la productividad; sin embargo la investigación incluye la realización de tareas combinando conocimientos, habilidades y motivación del trabajador para lograr los resultados.

Discusión por metodología

La investigación fija los criterios de verificación con los métodos hipotético - deductivo, el tipo fue aplicada, con diseño no experimental, el nivel es descriptivo - explicativo – causal, este resultado coincide con los métodos propuestos por Tamayo, M. (1999), en su investigación que es descriptiva de las situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que analiza”. Ambas investigaciones se complementan porque llegan a la conclusión que el desempeño laboral influye en la productividad con la realización de eventos, personas, grupos o comunidades, tareas combinando conocimientos, habilidades y motivación del trabajador para lograr los resultados esperados.

Discusión por teoría

La actual investigación tiene como base principal **Anastasi (2007)**, en donde afirma que: “El desempeño Laboral, que la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño de tareas, que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos para los conocimientos, habilidades, motivación del trabajador”.

Se asemeja a la teoría que utiliza **Reyes (2014)**. En su tesis: “El desempeño laboral en la productividad para analizar los objetivos de una organización”, el desempeño laboral permitió manifestar las oportunidades y las fortalezas que tiene el trabajador en su desarrollo de trabajo, y así analizó el cumplimiento de los trabajadores que destacaron con sus conocimientos, habilidades, motivaciones de manera conjunta para lograr los objetivos de una organización para alcanzar lo señalado por **Mora (2007)**, El desempeño laboral es una evaluación de un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores, la forma que están desempeñando su trabajo y elaborar el mejor rendimiento para los trabajadores en su nivel de cumplimiento.

A la vez las teorías que guarda relación como lo dicho por el autor **Arias, F. (1989)**, con su libro *Administración de Recursos Humanos: El Alto Desempeño*. Evaluar a todos los trabajadores después de las capacitaciones que se les enseñó para trabajar con un desempeño satisfecho con los conocimientos, habilidades que tienen cada trabajador, que obtienen que responder un resultado satisfecho y objetivo en sus labores de trabajo como lo indicado por Chiavenato desarrollar un planteamiento de evolución de objetivos, metas, el desempeño laboral de cada trabajador en las producciones que efectúan en la empresa.

Discusión por conclusión

En la presente investigación indica el desempeño laboral influye significativamente en la productividad, el desempeño laboral contribuye con el cumplimiento de metas, objetivos, la eficiencia de los trabajadores que influye en un determinado tiempo para la producción en la organización.

Este es congruente con el resultado de la investigación manifestada por **Reyes (2014)**. En su tesis: “El desempeño laboral en la productividad para analizar los objetivos de una organización”, en cual se analiza un planteamiento de mejora con el desempeño laboral permitió manifestar las oportunidades y las fortalezas que tiene el trabajador en su desarrollo de trabajo, y así analizó el cumplimiento de los trabajadores de manera conjunta para lograr los objetivos de una organización.

V. CONCLUSIÓN

- 1) Se ha determinado, el desempeño laboral influye en la productividad de la empresa con la realización de tareas combinando conocimientos, habilidades y motivación del trabajador para lograr los resultados esperados.
- 2) Se ha determinado, el conocimiento influye en la productividad con el aprendizaje continuo y combinada a la experiencia se logrará mejorar los resultados.
- 3) Se ha determinado, la habilidad influye en la productividad con la aplicación de destrezas y capacidades del trabajador.
- 4) Se ha determinado, la motivación influye en la productividad puesto que las organizaciones deben motivar al trabajador con compensaciones a los mejores resultados obtenidos así como puede motivar con bienes materiales, viajes entre otros.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda establecer programas de mejoramiento para los trabajadores destaquen con una buena habilidad, conocimientos y una adecuada motivación para lograr mayor productividad requerida para la empresa.
- 2) Se recomienda desarrollar sistemas de inducción, y aprendizaje específico combinado a la experiencia se logrará el incremento de resultados obtenidos eficientemente, satisfaciendo con el logro de la empresa.
- 3) Se recomienda capacitar a los trabajadores que tengan una buena habilidad y destrezas para lograr mayor productividad en la empresa.
- 4) Se recomienda motivar adecuadamente a los trabajadores para lograr efectividad en la producción obtenida por resultados para la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (1989).** Administración de Recursos Humanos: El Alto Desempeño. (4ª Ed.). México: Editorial Trillas. Recuperado de: <http://www.gandhi.com.mx/administracion-de-recursos-humanos-para-el-alto-desempe-o>
- Álvarez (2007).** En “la economía los factores utilizados son factores de producción y de recursos necesarios para la producción utilizada.
- Anastasi (2007).** En lo que respecta al propio desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño de tareas y que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades y motivación en el trabajador.
- Bedoya (2003).** En su tesis: “La gestión de personas y el desempeño laboral por competencias”. Tesis para obtener el grado de licenciado de Administración de Empresa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2003.
- Castillo (2014).** En su tesis: “Clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores dentro de una empresa”. Tesis para obtener el grado académico de magister en administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2014.
- Cobali (2009).** En su tesis:” La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para obtener su título profesional en Admiración de Empresas, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, 2009.
- Chiavenato, A. (2001).** Administración de Recursos Humanos: Desarrollar la Evolución en los Planteles. (5ª Ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, A. (2000). Administración de Recursos Humanos: Desarrollar la Evolución en los Planteles. (5ª Ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Davis, K. (2000). *Comportamiento Organizacional: Comportamiento Humano en el Trabajo.* (10ª Ed.) México: Editorial McGraw Hill: recuperado de: [file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/El%20comportamiento%20humano%20en%20el%20trabajo%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/El%20comportamiento%20humano%20en%20el%20trabajo%20(2).pdf)

Delgado (2015). En su tesis: “El comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores”, para obtener el título de Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, 2015.

Gutiérrez (1995). El desempeño laboral es un concepto que implica comparar la forma en que un empleado lleva a cabo actualmente las tareas que tiene establecida.

García (1998). La productividad “es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados”.

Gonzales (2000). En la producción obtenida se realiza las funciones que ya están con resultados de la producción.

Hernández (2005). Desde mi punto de vista a la economía se puede definir con la proporción existente de los resultados obtenidos de los productos o de servicios realizados y los recursos aplicados para su obtención.

Koontz, H. (1998). Gestión en Administración: Una Perspectiva Global. (11ªEd). México: Editorial Mc Graw Hill: Recuperado de: <https://brandingconsultinggroup.files.wordpress.com/2018/04/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz.pdf>

- Mora (2007).** El desempeño laboral es una evaluación de un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados, la forma que están desempeñando su trabajo y elaborar el mejor rendimiento de los empleados en su nivel de cumplimiento.
- Oscoco (2015).** En su tesis: “La productividad y el desempeño laboral en su satisfacción del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha- Apurímac”. Tesis para obtener su maestría en la universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2015.
- Pérez (1997).** En “la habilidad es que uno tiene un talento propio que le ayuda a realizar fácil sus problemas o sus obstáculos que tenga”.
- Rojas y Ruiz (2004).** En su tesis:” El desempeño laboral aumenta la Productividad en la implementación de un nuevo método de trabajo”, para lograr el grado académico de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla, México 2004.
- Reyes (2014).** En su tesis: “El desempeño laboral y la productividad para analizar los objetivos de una organización”, para lograr el grado académico de licenciado en Psicología. Universidad Rafael Landívar. Campus Quetzaltenango, Guatemala, 2014.
- Rivas (1995).** En “el periodo de tiempo se analiza los tiempos temporales que uno realiza y la duración que se establece en un periodo de tiempo”.
- Robbins (1999).** En “la motivación es una herramienta que se utiliza para uno esforzarse en sus tareas, labores que uno está realizando, tener buen resultado”.
- Santos (2002).** Es “un conjunto de información donde tenemos conocimientos almacenados, tener la experiencia, el aprendizaje que tenemos almacenado que tiene la persona”.
- Vicente (2010).** La productividad es la relación entre la producción obtenida en un determinado período de tiempo y los factores utilizados para su obtención.

Venutolo (2011). En su tesis: “El desempeño laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas”, para logra el grado académico de magister. Departamento de Organización de Empresas, Buenos Aires, Argentina, 2011.

ANEXOS

1. CUESTIONARIO.
2. ACTA DE APROBACIÓN ORIGINALIDAD DE TESIS TURNITIN.
3. ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.
4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIONES DE TESIS EN REPOSITORIO UCV.
5. MATRIZ DE CONSISTENCIA.
6. JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.
7. MATRIZ SPSS.24.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tipo Likert está dirigido a los trabajadores de la empresa Unión Motriz S.R.L., distrito de Breña, 2018. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer. **El Desempeño Laboral en La Productividad**. Por lo cual se solicita marcar con una X donde corresponda con la mayor sinceridad posible.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión : conocimiento					
1	¿La información del personal es el conjunto organizado de datos procesados en la empresa unión motriz S.R.L.?					
2	¿La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa?					
3	¿La experiencia del personal es importante para lograr las soluciones en la empresa?					
4	¿La educación es el valor del trabajador que es importante en su cultura en la empresa?					
5	¿El aprendizaje del personal es el ejercicio necesario para aprender algún oficio en la empresa?					
	Dimensión : habilidades					
6	¿La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa?					
7	¿El conocimiento del personal suele entenderse en la información adquirida en la empresa?					
8	¿La destreza del personal tiene la habilidad que tiene que realizar una actividad en la empresa?					
9	¿La capacidad del personal tiene poder contener alguna función hasta un límite determinado en la empresa?					
	Dimensión: motivación					
10	¿El dinero del personal se recibe en una cuenta bancaria en la empresa?					
11	¿El tiempo del trabajador debe disfrutar 8					

	horas diarias en la empresa?					
12	¿El viaje del personal se encarga todos los viáticos por la empresa?					
13	¿El coche del personal está dispuesto para reuniones que requiere la empresa?					
14	¿Las cenas del personal de producción es cuando se requiere trabajar toda la noche en la empresa?					
15	¿Los bienes materiales del personal se determinan una satisfacción de seguros de carros en la empresa?					
	El desempeño laboral influye en la productividad de la empresa					
	El conocimiento influye en la productividad en la empresa					
	La habilidad influye en la productividad en la empresa					
	La motivación influye en la productividad en la empresa					
	Dimensión: producción obtenida					
16	¿El personal contribuye en alcanzar una meta propuesta en la empresa?					
17	¿El personal consigue los objetivos planteados por la empresa?					
18	¿El personal logra obtener buenos resultados en la producción de la empresa?					
19	¿El personal que tiene más producción en el mes gana un dinero extra por la empresa?					
20	¿El personal adquiere vales de consumos por sus buenos desempeños laborales en la empresa?					
21	¿El personal tiene que extraer algo si está mal realizado en la empresa?					
	Dimensión: periodo de tiempo					
22	¿La fase del personal tiene un periodo determinado si cumple con los requisitos de la empresa?					
23	¿La etapa del personal tiene un procedimiento al cual espera que le vaya bien en sus labores de la empresa?					
24	¿El ciclo del personal se finaliza en un contrato que tiene la empresa?					
25	¿La época del personal tiempo un tiempo de prueba es de 3 meses que plantea la empresa?					


26	¿El personal tiene unas reglas dirigida a un orden del comportamiento prescrito por la empresa?					
27	¿El personal tienen una clausula cuando lo contratan en la empresa?					
	Dimensión : factores utilizados					
28	¿El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa?					
29	¿El factor humano del personal está en un control de las actividades que les plantea la empresa?					
30	¿El factor capital del personal se desarrolla la producción que tiene como objetivo la empresa?					

MUCHAS GRACIAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de la investigación: El Desempeño Laboral y La Productividad en la Empresa Unión Motriz, S.R.L.
Apellidos y nombres del investigador: Yataco Raymundo José Antonio
Apellidos y nombres del experto: Dr. CORNELIO CARRASCO PEÑAS

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
El desempeño laboral	Conocimientos	Información	¿La información del personal es el conjunto organizado de datos procesados en la empresa unión motriz SRL?	1= Nunca 2= Casi nunca 3 = Algunas veces 4= Casi siempre 5 = siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Inteligencia	¿La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa?				
		Experiencia	¿La experiencia del personal es importante para lograr las soluciones en la empresa?				
		Educación	¿La educación es el valor del trabajador que es importante en su cultura en la empresa?				
		Aprendizaje	¿El aprendizaje del personal es el ejercicio necesario para aprender algún oficio en la empresa?				
	Habilidades	Actitud	¿La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa?				
		Conocimiento	¿El conocimiento del personal suele entenderse en la información adquirida en la empresa?				
		Destreza	¿La destreza del personal tiene la habilidad que tiene que realizar una actividad en la empresa?				
	Motivación	Capacidad	¿La capacidad del personal tiene poder contener alguna función hasta un límite determinado en la empresa?				
		El dinero	¿El dinero del personal se recibe en una cuenta bancaria en la empresa?				
		El tiempo de trabajo	¿El tiempo del trabajador debe disfrutar 8 horas diarias en la empresa?				

	Regla	¿El personal tiene unas reglas dirigida a un orden del comportamiento prescrito por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Clausula	¿El personal tienen una clausula cuando lo contratan en la empresa?						
	Factores utilizados	Factor tierra						¿El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa?
	Factor Humano o Trabajo	¿El factor humano del personal está en un control de las actividades que les plantea la empresa?						
	Factor capital	¿El factor capital del personal se desarrolla la producción que tiene como objetivo la empresa?						
Firma Del experto: 		Fecha: 03 / 11 / 12						


Título de la investigación: El Desempeño Laboral y La Productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L.
 Apellidos y nombres del investigador: Dr. Edwin Arce Álvarez
 Apellidos y nombres del experto: Dr. Edwin Arce Álvarez

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
El desempeño laboral	Conocimientos	Información	¿La información del personal es el conjunto organizado de datos procesados en la empresa unión motriz SRL?	1= Nunca 2= Casi nunca 3 = Algunas veces 4= Casi siempre 5 = siempre			
		Inteligencia	¿La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa?				
		Experiencia	¿La experiencia del personal es importante para lograr las soluciones en la empresa?				
		Educación	¿La educación es el valor del trabajador que es importante en su cultura en la empresa?				
		Aprendizaje	¿El aprendizaje del personal es el ejercicio necesario para aprender algún oficio en la empresa?				
	Habilidades	Actitud	¿La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa?				
		Conocimiento	¿El conocimiento del personal suele entenderse en la información adquirida en la empresa?				
		Destreza	¿La destreza del personal tiene la habilidad que tiene que realizar una actividad en la empresa?				
	Motivación	Capacidad	¿La capacidad del personal tiene poder contener alguna función hasta un límite determinado en la empresa?				
		El dinero	¿El dinero del personal se recibe en una cuenta bancaria en la empresa?				
		El tiempo de trabajo	¿El tiempo del trabajador debe disfrutar 8 horas diarias en la empresa?				

		Regla	¿El personal tiene unas reglas dirigida a un orden del comportamiento prescrito por la empresa?				
		Clausula	¿El personal tienen una clausula cuando lo contratan en la empresa?				
	Factores utilizados	Factor tierra	¿El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa?				
		Factor Humano o Trabajo	¿El factor humano del personal está en un control de las actividades que les plantea la empresa?				
		Factor capital	¿El factor capital del personal se desarrolla la producción que tiene como objetivo la empresa?				
Firma Del experto: Dr. Edwin Arce Alvarez			Fecha: 3 / 11 / 17				

Título de la investigación: El Desempeño Laboral y La Productividad en la empresa Unión Motriz S.R.L.
 Apellidos y nombres del investigador: Yataco Raymundo, José Antonio
 Apellidos y nombres del experto: Mg. Edilberto G. Rosales Domínguez

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
desempeño aboral	Conocimientos	Información	¿La información del personal es el conjunto organizado de datos procesados en la empresa unión motriz SRL?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= siempre			
		Inteligencia	¿La inteligencia del personal tiene la capacidad de aportar conocimientos en la empresa?				
		Experiencia	¿La experiencia del personal es importante para lograr las soluciones en la empresa?				
		Educación	¿La educación es el valor del trabajador que es importante en su cultura en la empresa?				
		Aprendizaje	¿El aprendizaje del personal es el ejercicio necesario para aprender algún oficio en la empresa?				
	Habilidades	Actitud	¿La actitud del personal es el comportamiento que emplea en sus labores en la empresa?				
		Conocimiento	¿El conocimiento del personal suele entenderse en la información adquirida en la empresa?				
		Destreza	¿La destreza del personal tiene la habilidad que tiene que realizar una actividad en la empresa?				
		Capacidad	¿La capacidad del personal tiene poder contener alguna función hasta un límite determinado en la empresa?				
	Motivación	El dinero	¿El dinero del personal se recibe en una cuenta bancaria en la empresa?				
El tiempo de trabajo		¿El tiempo del trabajador debe disfrutar 8 horas diarias en la empresa?					

	Regla	¿El personal tiene unas reglas dirigida a un orden del comportamiento prescrito por la empresa?					
	Clausula	¿El personal tienen una clausula cuando lo contratan en la empresa?					
	Factores utilizados	Factor tierra					¿El factor tierra del personal se desarrolla en el proceso productivo en un lugar adecuado donde se encuentra la empresa?
		Factor Humano o Trabajo					¿El factor humano del personal está en un control de las actividades que les plantea la empresa?
		Factor capital					¿El factor capital del personal se desarrolla la producción que tiene como objetivo la empresa?
Firma Del experto: 		Fecha: <u>3 / 11 / 17</u>					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla N°22: Título: El Desempeño Laboral en La Productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
General: ¿Cómo influye el desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?	General: Determinar la influencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.	General: El desempeño laboral influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.
Específicos: a) ¿Cómo influye el conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?	Específicos: a) Determinar la influencia del conocimiento en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.	Específicos: a) El conocimiento influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.
b) ¿Cómo influye la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?	b) Determinar la influencia de la habilidad en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.	b) La habilidad influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.
c) ¿Cómo influye la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018?	c) Determinar la influencia de la motivación en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.	c) La motivación influye en la productividad de la empresa Unión Motriz S.R.L., Breña 2018.

Fuente: Elaboración propia

jose yataco 22-04-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...
2	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...
3	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...
4	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...
5	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...
6	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...
7	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...
8	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...
9	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...
10	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...
11	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...
12	SIEMPRE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...
13	SIEMPRE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...
14	SIEMPRE...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...
15	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
16	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
17	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...
18	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
19	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
20	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
21	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...
22	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...
23	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...
24	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
25	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
26	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
27	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
28	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...
29	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	ALGUNAS...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	CASI SIE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...	SIEMPRE...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Búsqueda en Windows 06:39 a. m. 13/07/2018

jose yataco 22-04-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1-¿La informac...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2-¿La intelligen...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3-¿La experien...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4-¿La educaci...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5-¿El aprendiz...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6-¿La actitud d...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7-¿El conoci...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8-¿La destreza...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9-¿La capacid...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10-¿El dinero...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11-¿El tiempo...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12-¿El viaje de...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13-¿El coche...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14-¿Las cenas...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15-¿Los bien...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	18-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	19-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	20-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	21-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	22-¿La fase de...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	23-¿La etapa d...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	24-¿El ciclo de...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	25-¿La época...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	26-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	0	27-¿El person...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	8	0	28-¿El factor t...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númerico	8	0	29-¿El factor h...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númerico	8	0	30-¿El factor c...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Búsqueda en Windows 06:40 a. m. 13/07/2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE DESARROLLO DE TESIS

Feedback Studio - Google Chrome
Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1075420227&o=982192485&student_user=1&s=1

feedback studio José Antonio Yataco Raymundo EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA UNIÓN MOTRIZ S.R.L., DISTRITO DE BREÑA - AÑO 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
YATACO RAYMUNDO, JOSÉ ANTONIO

ASESOR
Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

Página: 1 de 77 Número de palabras: 13185 Text-only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias
26 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
3	docplayer.es	1 %
4	es.scribd.com	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
7	documents.mx	<1 %

09:54 p.m.
16/07/2018

Lima, 19 julio del 2018

Dr. Edwin Arce Álvarez

Docente Asesor

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentado por don José Antonio Yataco Raymundo cuyo título es: "El Desempeño Laboral En La Productividad De La Empresa Unión Motriz S.R.L., Distrito De Breña - Año 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Lima, 09 de Julio del 2018


.....
Dr. Dávila Arenaza, Víctor
PRESIDENTE


.....
Dr. Costilla Castillo, Pedro
SECRETARIO


.....
Dr. Arce Álvarez, Edwin
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Sr (a) JOSE ANTONIO YATACO RAYMUNDO

Trabajo de Investigación titulado:

EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA UNIÓN MOTRIZ S.R.L.,
DISTRITO DE BREÑA, 2018.

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 09/07/2018

NOTA O MENCIÓN : 16



Lima, 11/02/2019



IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, JOSE ANTONIO YATACO RAYMUNDO, identificado con DNI N.º 47047764, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El Desempeño Laboral En La Productividad De La Empresa Unión Motriz S.R.L., Distrito De Breña, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

FIRMA

DNI: 47047764

LIMA, 09 de JULIO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, EDWIN ARCE ALVAREZ, docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (Precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada:

"EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA UNIÓN MOTRIZ S.R.L., DISTRITO DE BREÑA - AÑO 2018", del estudiante José Antonio Yataco Raymundo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 09 de Julio del 2018


Firma
Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ
DNI: 23833025

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------